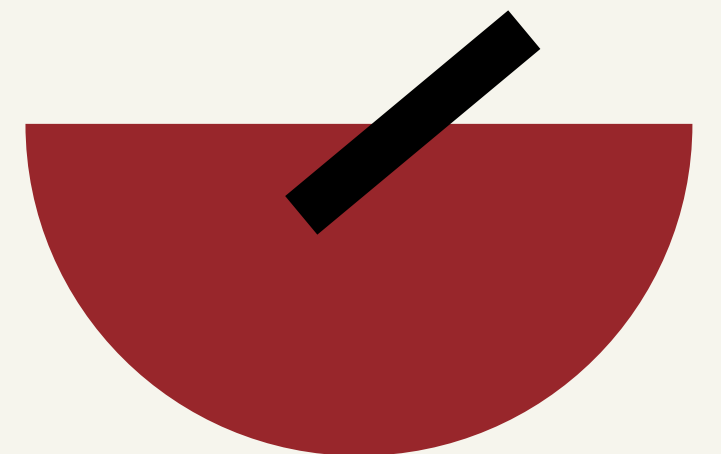




CONCEPTOS  
BÁSICOS SOBRE EL  
DERECHO LABORAL



# Aviso legal

La información en esta presentación no representa, ni trata de representar, asesoramiento legal. Toda la información es únicamente para propósitos informativos generales. A pesar de que tratamos de brindar la información más actual que podemos, es posible que esta presentación no contenga la información más actual. Debería contactarse con su propio abogado para obtener asesoramiento respecto a sus propias cuestiones legales.

# TRANSPARENCIA SALARIAL PARA LA LEY DE IGUALDAD SALARIAL ( SB 1162 )

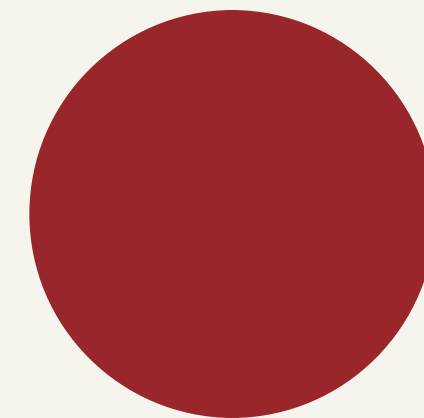
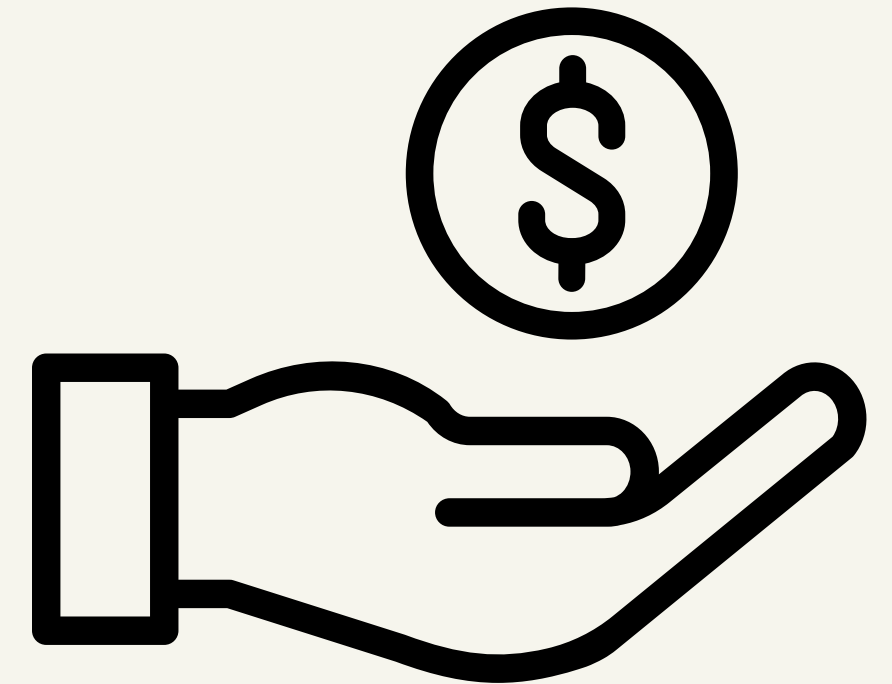
En vigor el 1 de enero de 2023

- Los empleadores en California (que tengan más de 15 empleados) deben brindar un rango salarial en todas las ofertas de trabajo
- A pedido, un empleador debe brindar la escala salarial para el puesto actual del empleado
- Puede presentar quejas sobre incumplimientos de la ley a la Comisionada Laboral (dentro de 1 año), la cual puede dictar sanciones civiles y medidas cautelares



# DERECHO DE LOS TRABAJADORES AL SALARIO MÍNIMO

- Salario mínimo en California
  - USD 15,50 para todos los trabajadores el 1 de enero de 2023
- Salario mínimo local
  - USD 16,78 en la ciudad de Los Ángeles el 1 de julio de 2023
- Industria
- Salario prometido
  - El empleador debe pagar lo prometido





# SALARIO MÍNIMO

- Le deben pagar el salario mínimo incluso si trabaja por unidad o recibe propina
  - Su empleador no puede acreditar sus propinas como parte del salario que le debe
- Precio unitario : debe pagarse al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas. (Divida las ganancias del precio unitario por el total de las horas productivas)
  - Las horas no productivas en el control del empleador se deben compensar aparte, por un valor de al menos el salario mínimo, sin promediar
  - Los empleados de precio unitario también tienen descansos y horas extras pagos





# SALARIO MÍNIMO Y CONTRATOS

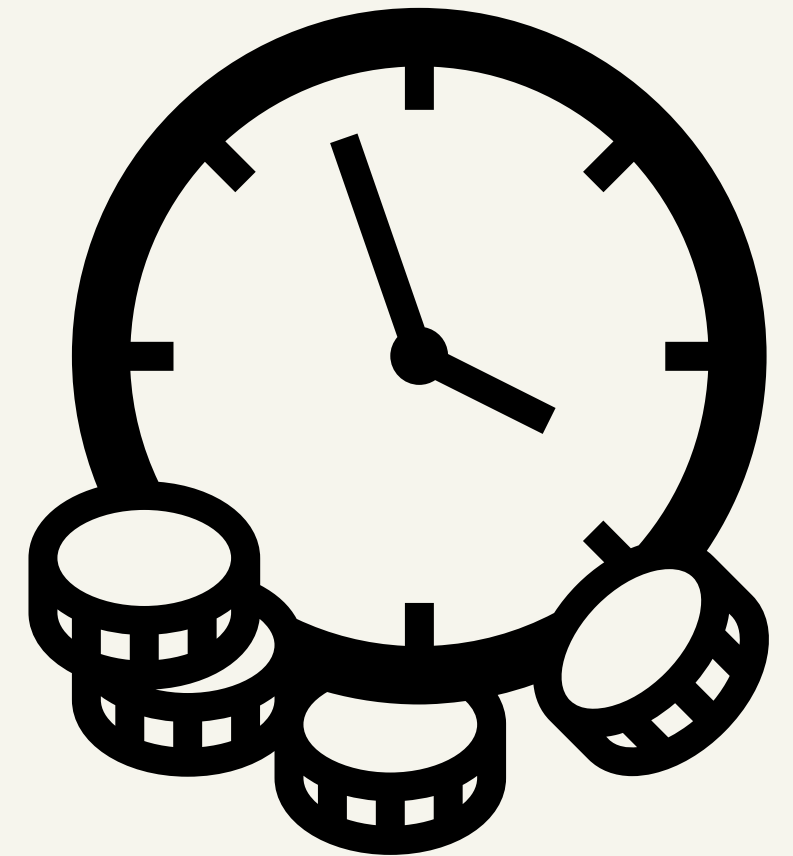


- Un empleado no puede renunciar al requisito de salario mínimo. Tal contrato es ilegal e inválido.



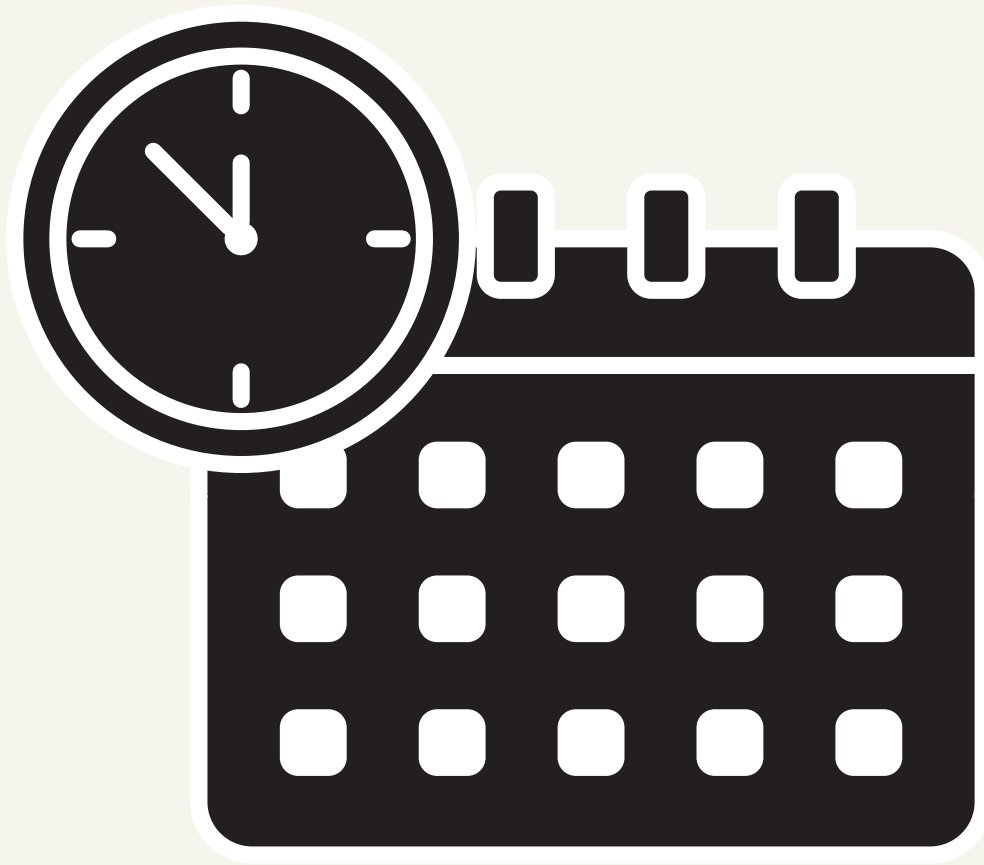
# HORAS EXTRA

- Se le deben pagar las horas extra (el tiempo trabajado y 1/2 de su salario o paga por hora)
  - Más de 8 horas de trabajo en un día
  - Más de 40 horas en una semana
  - Las primeras 8 horas de trabajo en el séptimo día consecutivo



# HORAS DOBLES

- Se le deben pagar horas dobles en los siguientes casos:





- Por todas las horas trabajadas sobre 12 en un solo día
- Después de las primeras 8 horas de trabajo en el séptimo día de trabajo consecutivo





# PAGO POR ENFERMEDAD



- Le corresponden 24 horas de licencia por enfermedad paga por año (48 horas en la ciudad de Los Ángeles)
  - Puede usarlas en los siguientes casos:
    - Para el diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud existente o atención preventiva para usted o su familiar o persona designada
    - Si es una víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso
- 
- 

# PAGO POR VACACIONES

Su jefe NO TIENE LA OBLIGACIÓN de darle:

- Pago de feriados
- Pago por vacaciones
- Pago extra por trabajo en los feriados

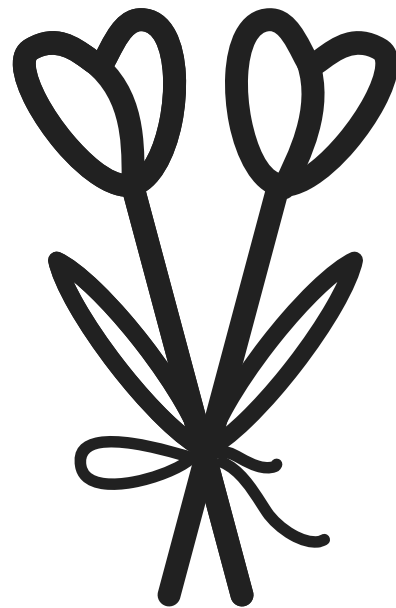


**\*\*PERO:** si su jefe promete cualquiera de estos pagos, debe cumplir

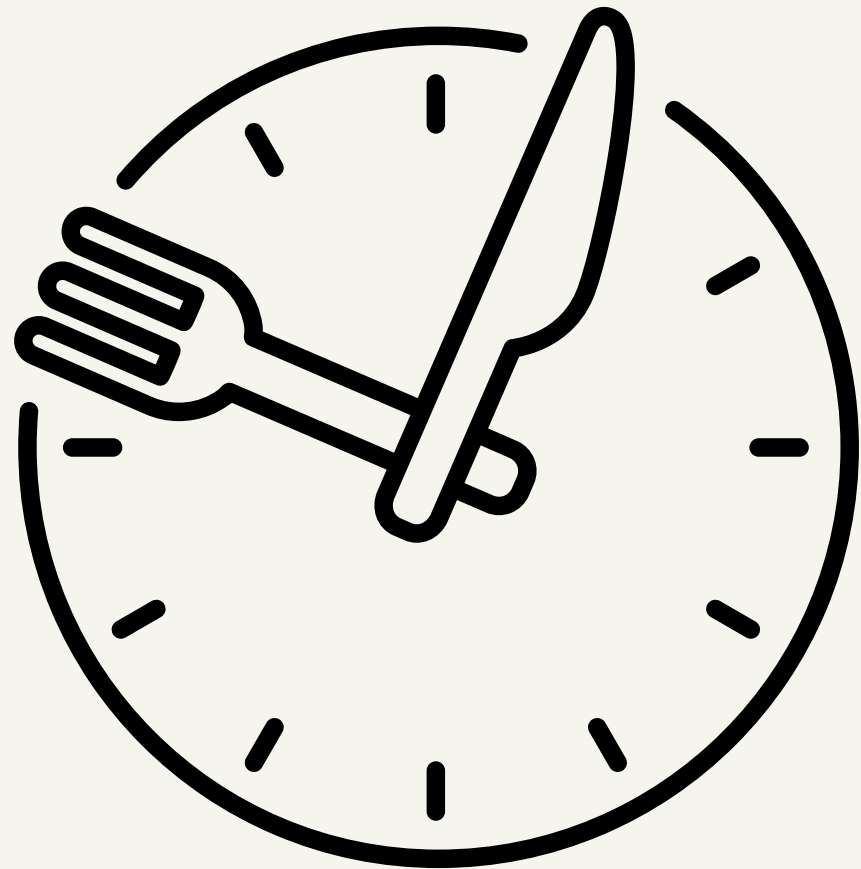
# LICENCIA POR DUELO ( AB 1949 )

En vigor el 1 de enero de 2023

- Los empleadores con 5 empleados o más deben darle a sus empleados 5 días de licencia de duelo sin pagarles
- La licencia es independiente y diferenciada de las 12 semanas permitidas bajo la Ley de Derechos de la Familia de California
- Debe haber sido empleado por 30 días
- Debe tomarse dentro de 3 meses de la muerte
- Entre los miembros de la familia se incluyen un cónyuge, hijo, padre, hermano, abuelo, nieto, pareja de hecho o suegro
- Los documentos se requieren a pedido dentro de los 30 días
- Confidencial
- Se prohíbe la interferencia y represalias



# PAUSAS PARA COMER Y DESCANSAR



- Pausa paga para descansar de 10 minutos cada 4 horas de trabajo
- Pausa para comer sin paga e ininterrumpida de 30 minutos cada 5 horas de trabajo

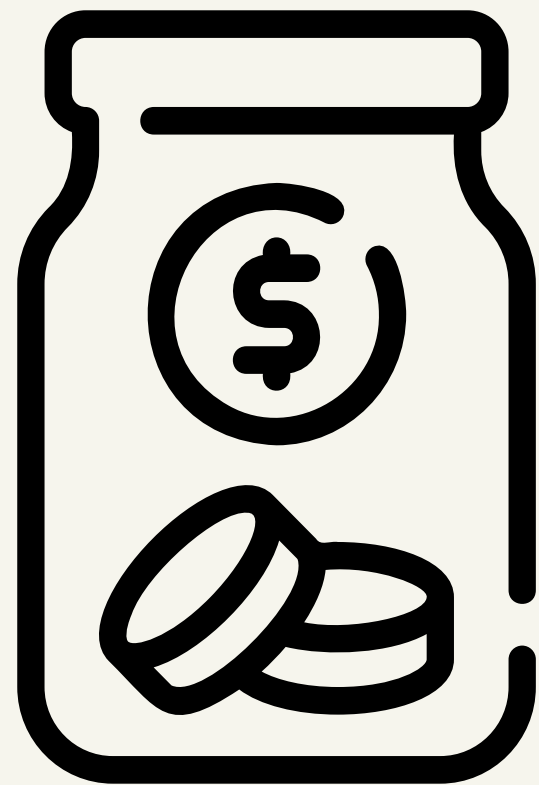
## Excepciones:

- 6 horas o menos en el día laboral
  - renuncia al derecho con consentimiento mutuo
- Pausa de turno si:
  - el empleado da su consentimiento escrito (puede retirarlo en cualquier momento);
  - el tipo de trabajo lo requiere.

# DESCANSOS: PRIMAS

- ❑ Si su empleador no le brinda pausas para descansar o comer:
  - Prima → 1 hora del sueldo por cada día que no tenga su pausa para comer o descansar
  - Máximo: 1 prima de hora por cada infracción por día
- ❑ Plazo de proscripción: 3 años

# PROPINAS



- Las propinas son propiedad exclusiva del empleado (un empleador no puede tomar interferir).
- Las propinas de tarjeta de crédito deben ser pagadas para el próximo día de pago regular luego de la fecha del pago de tarjeta de crédito.
- El empleador no puede hacer ningún descuento por el procesamiento de las tarjetas de crédito

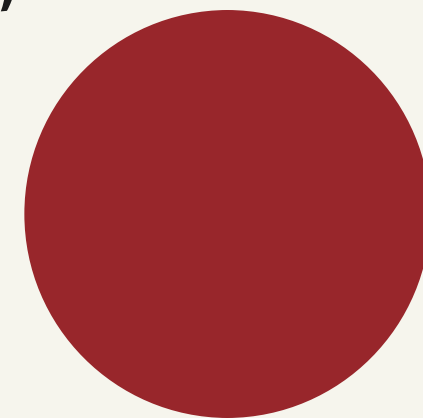
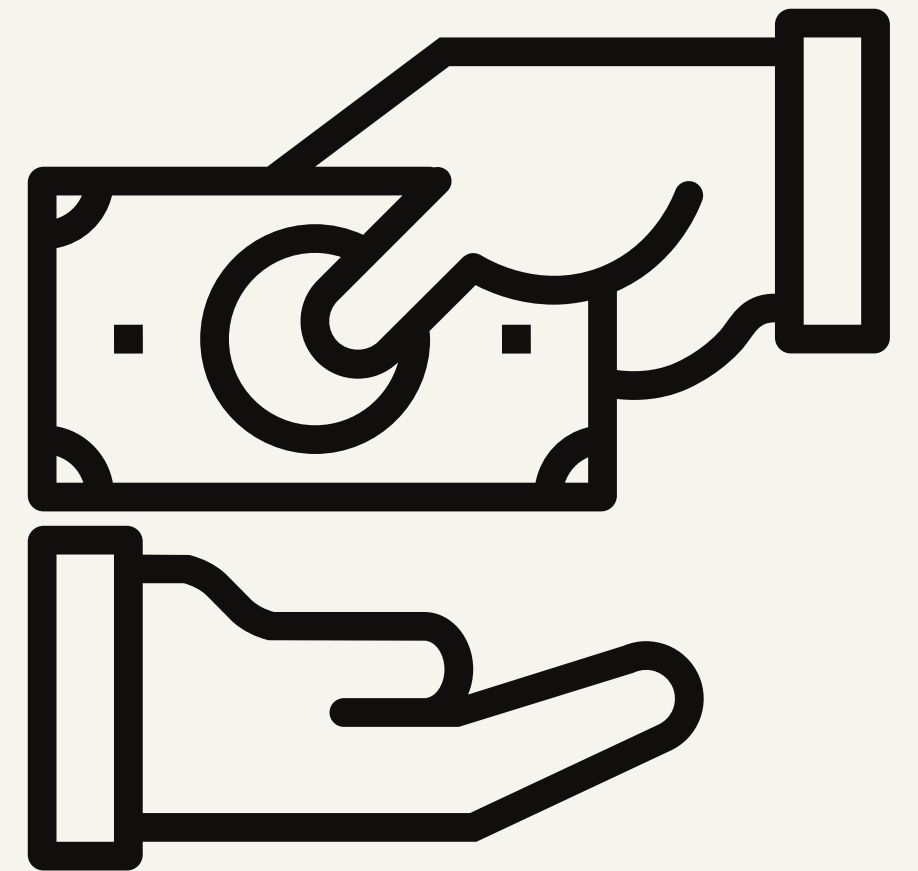
# AGRUPACIÓN INVOLUNTARIA DE LAS PROPINAS

- Se permite la agrupación involuntaria de las propinas, siempre y cuando la política no se use para compensar a los dueños, gerentes o supervisores, incluso si estos individuos le brindan servicio en mesa directo a un cliente o están en la cadena de servicios a un cliente
- La política debe ser justa y razonable
- Las propinas distribuidas entre los empleados que brindan “servicio en mesa directo” o que están en la “cadena de servicios” están bien, siempre y cuando el empleado en la cadena de servicios esté relacionado con la experiencia general del cliente



# PAGO FINAL

- Debe recibir el pago en su último día cuando:
  - es despedido;
  - renuncia con 3 días de antelación.
- Debe recibir el pago dentro de 3 días si:
  - renuncia sin avisar con antelación.
- El sueldo también debe contener el tiempo de vacaciones que no fue utilizado, pero no el tiempo por enfermedad que no fue utilizado





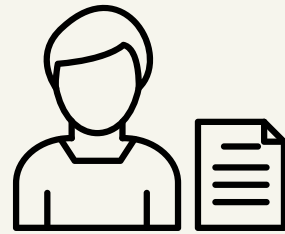
# PENALIDAD POR TIEMPO DE ESPERA



- 1 día de paga por cada día de atraso
- Hasta 30 días

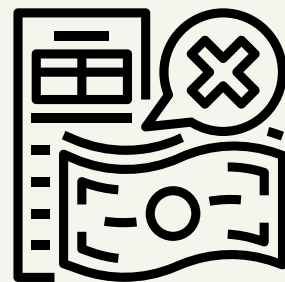
# EXCEPCIONES A LAS LEYES DE SALARIO O POR HORA

Generalmente, las reglas sobre las horas extra y las pausas para comer y descansar rigen sobre las compañías privadas, no para:



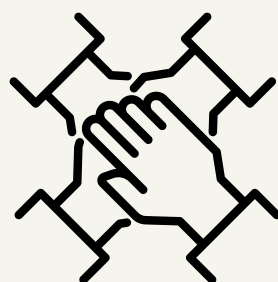
## Contratistas independientes

- El empleador no puede controlar los detalles de trabajo
- El trabajo debe estar por fuera del negocio ordinario del empleador
- Los trabajadores deben tener un negocio independiente



## Empleados exentos

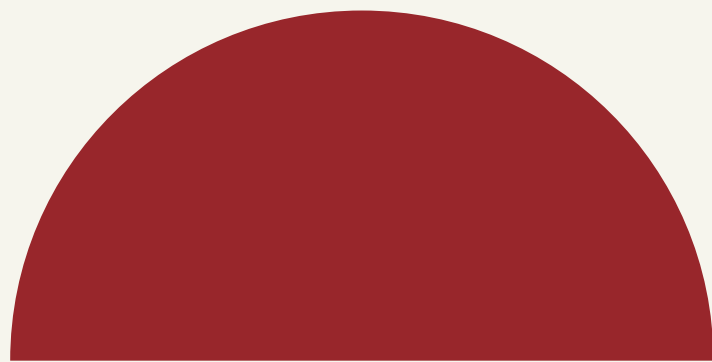
- Ejecutivos o gerentes
- Directores de alto nivel
- Profesionales artísticos o cultos
- Vendedores externos
- Profesionales de computadora remunerados altamente



## Sindicatos con acuerdos de negociación colectivos

# DERECHOS DE SALARIO INDEPENDIENTEMENTE DE LA SITUACIÓN MIGRATORIA

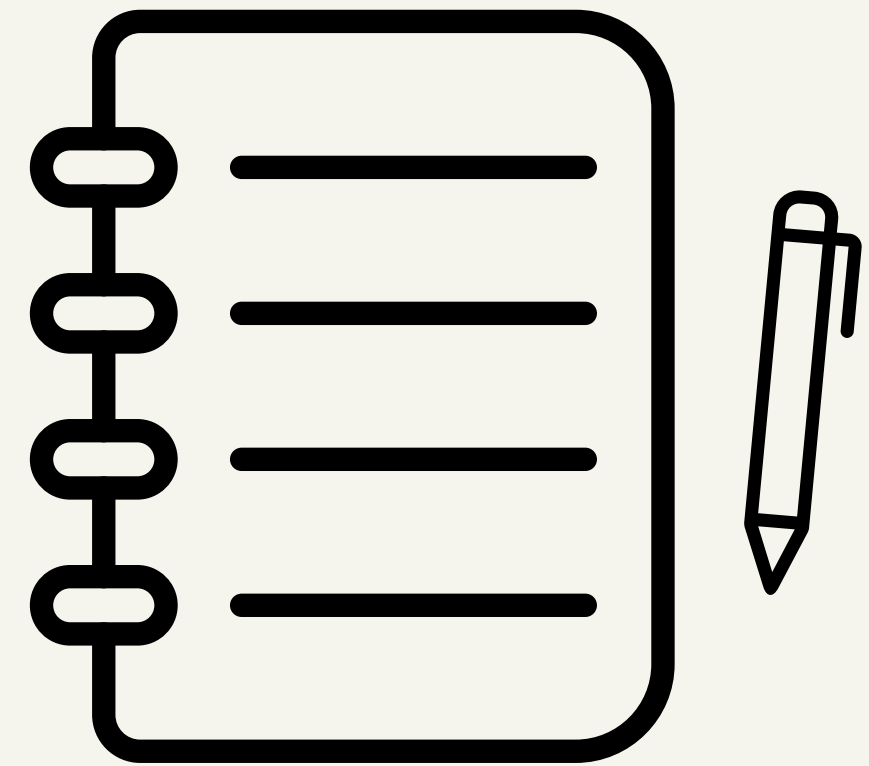
- Las protecciones de salario y por hora estatales y federales rigen independientemente de la situación migratoria
- Excepciones: Recursos de restitución y pago retroactivo



# CÓMO PROTEGER SUS DERECHOS

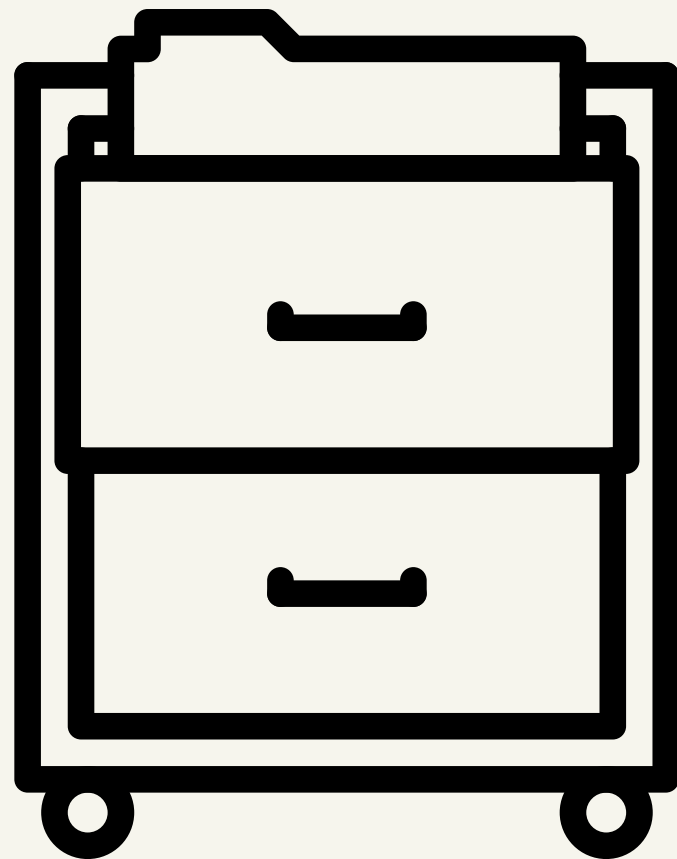
## Mantén registros escritos

- Horas trabajadas
- Promesas hechas
- Problemas
- Testigos
- Nombre e información de contacto de otros trabajadores



# CÓMO PROTEGER SUS DERECHOS

## Guarde copias



- Fichas
- Cheques
- Talones de pago
- Manual del empleado
- Contrato del sindicato
- Limosnas



# CÓMO PROTEGER SUS DERECHOS

Obtenga información sobre su empleador

- Nombre de la compañía
- Nombres de los supervisores o dueños
- Dirección
- Teléfono
- Números de las licencias de la ciudad
- Etiquetas de las prendas
- Jornaleros: placa del auto del empleador



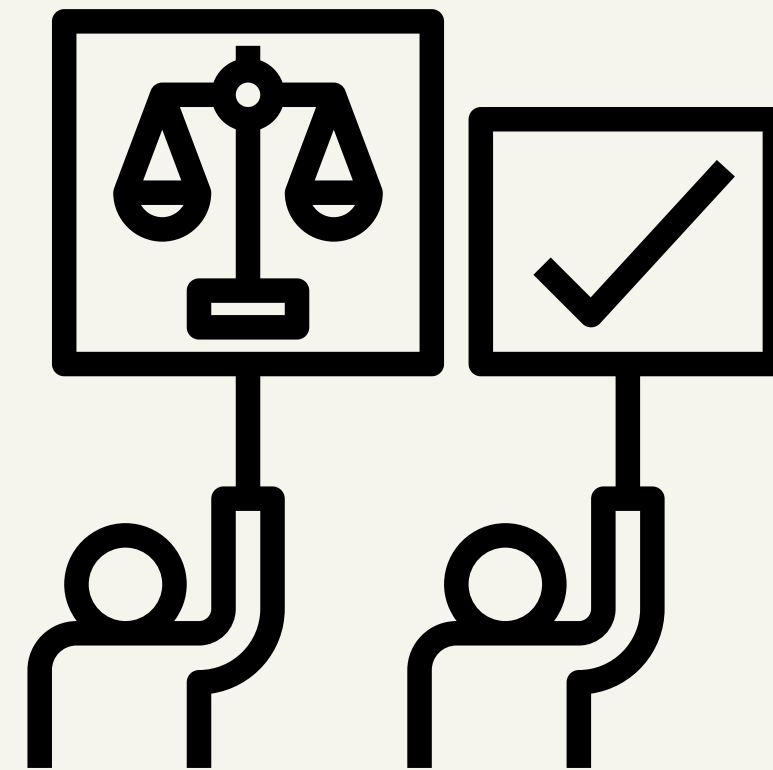
# RECUPERE LOS SUELDOS NO PAGOS

Demande el pago  
Escriba una carta  
o hable con su jefe  
(preferiblemente  
en grupo)

Haga un  
reclamo con la  
Comisionada de  
Labor de California  
o el tribunal de  
menor cuantía

\*\*Ventajas y  
desventajas de  
cada ruta\*\*

# OTROS DERECHOS CIVILES EN EL TRABAJO



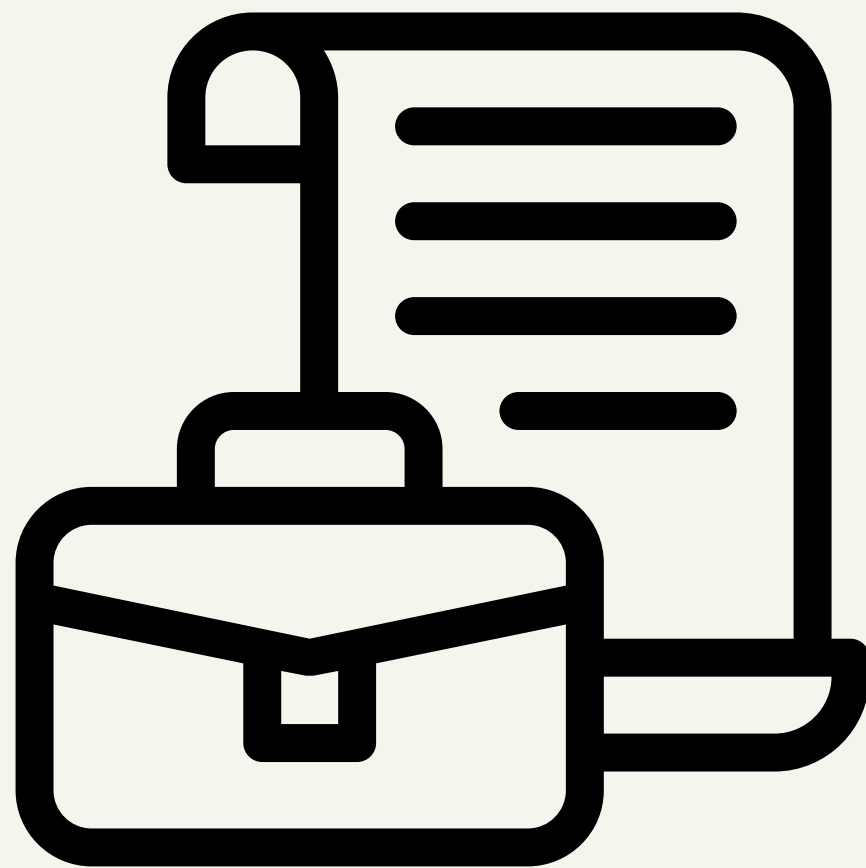


# EMPLEO A VOLUNTAD

Empleo “a voluntad”: los empleadores pueden despedir a un empleador en cualquier momento por cualquier razón  
(Código laboral de California, sección 2922)

## Excepciones:

- Leyes contra la discriminación
- Incumplimiento del contrato (escrito u oral)
- Incumplimiento de los acuerdos de negociación colectivos
- Incumplimiento de políticas públicas basadas en el estatuto o la constitución del estado



# DISCRIMINACIÓN

- Raza, color
- Religión
- Sexo (incluye el embarazo)
- Orientación sexual
- Identidad de género
- Expresión de género
- Nacionalidad o ascendencia
- Edad (más de 40)
- Información genética
- Estado civil
- Discapacidad
- Condición médica

Impacto dispar

Trato dispar

# FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

- Contratación
- Despido
- Disciplina
- Pago
- Beneficios
- Adaptaciones
- Otro



# ACOSO

## ¿Qué es el acoso sexual?

Conducta de índole sexual  
indeseada basada en el género

## Tipos de acoso sexual

- **Quid Pro Quo** (“algo a cambio de algo”)

### 2. Entorno laboral hostil

(grave o generalizado --> aunque, bajo la ley de California, un único incidente puede ser suficiente si la conducta de acoso interfirió injustificadamente con el rendimiento laboral del empleado o creó un entorno laboral intimidante, hostil y ofensivo)

### Ejemplos

- Conducta verbal
- Avances sexuales
- Correos electrónicos
- “Chistes”
- Insinuaciones
- Miradas lascivas
- Toques
- Bloqueo del camino

# Leyes de licencia de California

## Ley de Derechos Familiares de California

(CFRA, por sus siglas en inglés)

- Los empleadores con más de 5 empleados deben permitirle a los empleados elegibles (1250 horas en el último año) que se tomen hasta 12 semanas de licencia con protección del trabajo por:



- el nacimiento, adopción o el cuidado temporal de un niño;
- una condición grave de salud del empleado;
- el cuidado de un niño, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano u otra persona emparentada por sangre o con quien mantenga una relación familiar ("persona designada") con una condición de salud grave;
- una exigencia calificada en relación con el deber activo cubierto o llamada a un deber activo cubierto de un cónyuge, pareja de hecho, hijo o padre en el ejército.

## Licencia por discapacidad y embarazo

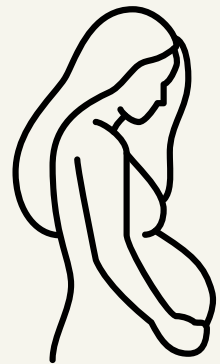
- 4 meses de licencia no remunerada con protección de trabajo
- Sin requisito de tenencia
- Antelación de 30 días o tan pronto como sea posible

# ADAPTACIONES RAZONABLES



## Religión

Creencias religiosas sinceras interfieren con los deberes laborales



## Embarazo

- Asesoramiento del proveedor de atención médica: parto, embarazo y condiciones médicas relacionadas



## Discapacidad (mental, física, VIH, cáncer)

- Permitir al empleado realizar las funciones laborales esenciales
- "Proceso interactivo" para determinar si existe una adaptación razonable



## Adaptaciones

- Reestructuración o modificación del trabajo
- Reasignación del trabajo
- Permitir tiempo libre
- Equipo

# REPRESALIAS

- Actividad protegida
- Acción laboral adversa
- Vínculo causal

Empleador consciente de la actividad protegida; y acción adversa seguida dentro de un período de tiempo relativamente corto



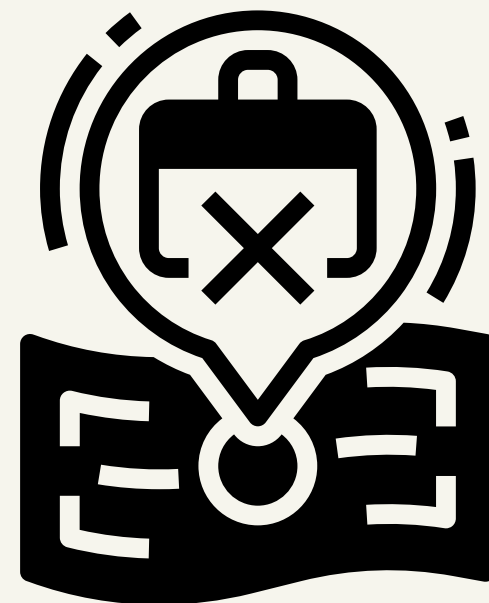
# PAGO DE INDEMNIZACIÓN

Excepción 1: pago de indemnización requerido por un contrato de empleo

Excepción 2: pago de indemnización requerido por una política o práctica

Excepción 3: pago de indemnización a cambio de la cesión de reclamos legales

Excepción 4: despidos masivos o cierre de la planta sin el aviso adecuado





# BENEFICIOS DE DESEMPLEO

- Generalmente, a los empleados en California que quedaron desempleados sin tener ninguna culpa les corresponden hasta 6 meses de beneficios del seguro por desempleo (UI, por sus siglas en inglés).
- Para calificar, debe:
  - ganar lo suficiente durante el período de referencia ;
  - perder su trabajo sin tener ninguna culpa;
  - estar preparado, dispuesto y listo para aceptar un trabajo nuevo de inmediato.
- Puede solicitar los beneficios de UI mediante el sitio web del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) en: [www.edd.ca.gov/unemployment/](http://www.edd.ca.gov/unemployment/) o llamando al 1-800-300-5616

# BENEFICIOS DE DESEMPLEO




## Contratista o empleado independiente

- Solo los empleados tienen derecho al seguro por desempleo, porque sus empleadores pagan los aportes.
- Los empleados que fueron clasificados erróneamente pueden solicitar una auditoría


## Despido

- Si fue despedido porque su empleador no contaba con el trabajo suficiente, o no podía costearlo, puede solicitar los beneficios

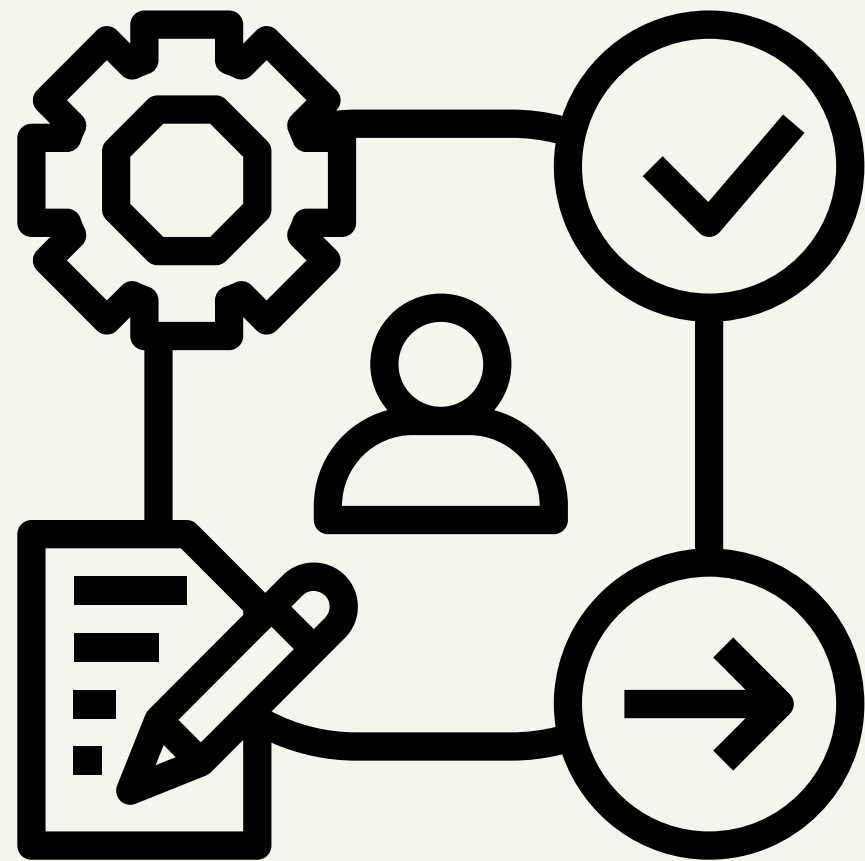
## Renuncia por voluntad propia

- Si renunció a su empleo, solo puede acceder a los beneficios si puede demostrar que:
    - tuvo una causa justificada para renunciar; Y
    - que hizo todo lo que pudo dentro del alcance de lo razonable para mantener el empleo antes de renunciar.
- 

## Despido por razones ajenas al mal comportamiento

- El mal comportamiento es un grave incumplimiento de los deberes que tiene con su empleador, ya sea a propósito o por negligencia grave
- 

# CÓMO SE PROTEGEN LOS EMPLEADOS A SÍ MISMOS



- **Documente todo.** Mantenga un diario. Guarde toda la documentación de la presunta conducta discriminatoria, incluyendo los correos electrónicos. Tome fotografías con su teléfono
- **Hable con los otros empleados**
- **Hable con un supervisor o gerente o con recursos humanos**
- **Consulte a un abogado**
- **Presente un reclamo con el [Departamento de Derechos Civiles \(800\) 884 - 1684](#) o la [Comisionada Laboral \(888\) 275-9243](#)**
- **Presente una demanda**





# LLAME A LAFLA HOY ESTAMOS PARA AYUDARLO

LLAME PARA COMPLETAR SU SOLICITUD:

1 (800)-399-4529

ENVÍE SU SOLICITUD EN LÍNEA: [LAFLA.ORG](https://LAFLA.ORG)

COMPLETE SU SOLICITUD EN PERSONA:

## UBICACIONES DE LAS OFICINAS

East Los Angeles: 5301 Whittier Blvd., cuarto piso, Los Ángeles, CA 90022

Centro de justicia Ron Olson: 1550 W. 8th Street, Los Ángeles, CA 90017

Long Beach: 601 Pacific Ave., Long Beach, CA 90802

Santa Mónica: 1640 5th Street, Suite 124, Santa Mónica, CA 90401

Sur de Los Ángeles: 700 S. Broadway, Los Ángeles, CA 90003

IMPORTANTE  
Cuando envíe una  
solicitud a LAFLA:  
Dígale al trabajador  
de admisión que  
se enteró de LAFLA  
mediante la  
PRESENTACIÓN  
DE HOY